



Ensemble pour un avenir durable

Les faits saillants de 2018 - Développement durable





Patrick Godin
Président et
chef de la
direction

Année de transition

L'année 2018 a marqué une année de transition pour la mine Renard qui est passée d'une mine à ciel ouvert à une mine principalement souterraine. La transition s'est traduite par un mouvement important de ressources humaines, ce qui a amené 235 nouveaux employés à se joindre à la famille Stornoway. Nous avons également relevé les défis liés à la construction et à l'exploitation d'une mine souterraine; défis qui ont été relevés avec passion et dévouement par l'équipe de Stornoway. Le circuit de tri minéral-stérile a été construit et introduit dans le processus du diamant au début de l'année et 1,32 millions de carats de diamants ont été produits en 2018.

Un moment de fierté s'est produit en 2018 pour tous les employés lorsque Stornoway a non seulement été l'hôte de la compétition de sauvetage minier du Québec, mais a remporté le premier prix. En remportant le premier prix dans cette compétition extrêmement ardue, Stornoway a prouvé l'importance qu'elle accorde à la santé, à la sécurité et à la formation pour assurer la sécurité de ses employés. Bien que nous plaçons la santé et la sécurité au premier plan de toutes nos activités, nous devons nous améliorer en 2019, car 2018 s'est avérée une année difficile avec un taux d'incidents rapportables supérieur aux prévisions. Nous nous sommes engagés à revenir à notre taux exemplaire de 2017.

Le développement durable étant un processus continu, nous nous réjouissons à l'idée de continuer à solidifier nos relations et à bâtir sur nos engagements avec nos fournisseurs locaux et nos communautés hôtes de Mistissini, Chibougamau et Chapais. En tant que nouveau président et chef de la direction, je suis déterminé à poursuivre notre cheminement et je suis fier d'où nous venons et où nous comptons aller.



Mot du président et chef de la direction.....	2
Mot du vice-président, développement durable.....	4
Notre engagement Vers le développement minier durable (VDMD).....	6
Collectivités et Gens.....	8
Ressources humaines.....	30
Intendance environnementale.....	40
L'efficacité énergétique.....	45
Retombées économiques.....	46
Regard sur l'avenir : l'exploration.....	52
Prix et reconnaissances.....	54



Martin Boucher
Vice-président
Environnement, Santé,
Sécurité et Développement
durable

Ensemble pour un avenir durable

2018 fut une année fertile et constructive à plusieurs points de vue et particulièrement pour la mise en œuvre de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD). L'effort apporté à l'implantation de VDMD à la mine Renard a dans les faits dépassé les objectifs. Le niveau atteint pour plusieurs indicateurs de rendement AA et AAA, démontre notamment l'importance de nos engagements avec les **Collectivités et les Gens** ainsi que notre haut niveau d'**Intendance Environnementale**.

La publication sur notre site web du rapport de suivi annuel « Programme de suivi environnemental et du milieu social » représente notre motivation ainsi que la transparence et la rigueur de notre implication durable dans le cadre de nos activités minières et de nos relations avec les communautés d'accueil.

Notre engagement envers la santé et la sécurité de nos employés et la gestion du risque opérationnel demeure une priorité de tous les instants. Dans ce sens, j'aimerais remercier et féliciter le personnel de la mine Renard qui a chapeauté l'évacuation préventive du site minier et qui a combattu un important feu de forêt l'été dernier qui menaçait la sécurité du personnel et de nos installations. L'excellent travail de coordination, l'efficacité des différentes brigades d'intervention d'urgence et la gestion efficace de cette crise ont prouvé la maturité de notre organisation.

Merci à tous et à toutes! Nous avons le courage de prendre action!

Sommaire 2018 - Les faits marquants

29,8 M \$

Achat de biens et services par Stornoway sur le territoire Eeyou Istchee Baie-James

16 M \$

Versés en rémunération salariale sur le territoire Eeyou Istchee Baie-James

34 %

De la main-d'œuvre de Renard provient du territoire Eeyou Istchee Baie-James

97 %

Des besoins en eau à l'usine de traitement du minerai provient d'eau réutilisée

95 %

Des besoins en chauffage pour la mine souterraine sont assurés par la récupération de chaleur au niveau des génératrices

0

Aucune non-conformité ou avis d'infraction environnemental pour l'ensemble des activités minières

10 000

Travailleurs en direction de la mine Renard ont transité par l'aéroport de Chibougamau / Chapais

1^{er}

Gagnant de la première place – Compétition de sauvetage minier provincial

28 359

Heures/homme de formation données à la mine Renard pour le développement de nos employés

300 000 \$

Sommes amassées lors des tournois de Golf Centraide-Stornoway depuis 2011

28 %

Des travailleurs au site Renard sont des Cris

Notre engagement Vers le développement minier durable (VDMD)

Stornoway a initié sa participation à l'initiative VDMD de l'Association minière du Canada (AMC) en 2018, et ce, afin de manifester son engagement envers l'exploitation minière responsable et en appliquant les principes directeurs de l'initiative VDMD. Ces principes directeurs, qui constituent l'essence de l'initiative et représentent

l'engagement des sociétés minières envers les collectivités, l'intendance environnementale et l'efficacité énergétique, ont pour but d'offrir des avantages durables aux collectivités et aux générations futures.

Pour s'assurer que ces engagements se traduisent par des actions aux

installations minières, l'AMC utilise des outils d'évaluation du rendement classés dans trois grandes catégories regroupant six protocoles et composé de 23 indicateurs.

Pour chaque indicateur, les installations reçoivent une cote sur une échelle de 5 niveaux. Le niveau C est la cote la plus faible et AAA, la plus élevée.

Stornoway a analysé et passé en revue les systèmes en place et réalisé une évaluation de conformité selon VDMD.

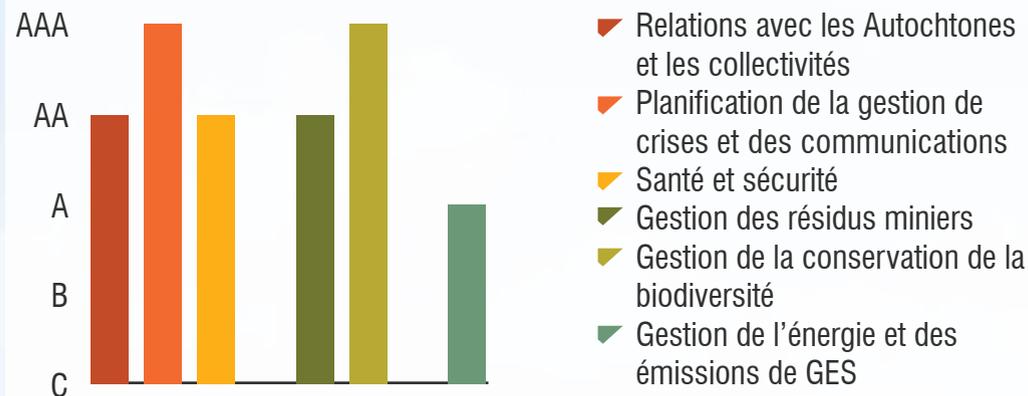
En adoptant les principes de l'initiative VDMD, Stornoway s'impose déjà comme un leader de l'industrie.

- Adhésion a des principes directeurs qui reflètent les objectifs sociaux et environnementaux de l'industrie;
- Mise en place d'indicateurs de rendement;
- Production de rapports de suivi;
- Publication des rapports aux parties prenantes;
- Mise en place de groupes consultatifs des communautés d'intérêts;
- Vérifications indépendantes externes mises en place;
- Transparence sur nos activités.



Collectivités et Gens			Intendance Environnementale		Efficacité Énergétique
Relations avec les Autochtones, et les collectivités	Planification de la gestion de crises	Santé et sécurité	Gestion des résidus miniers	Gestion de la conservation de la biodiversité	Gestion de l'énergie et des émissions de GES

Évaluation des systems de Stornoway:



Réalisations en prévention

Le système de gestion de la santé et la sécurité a été bonifié radicalement au niveau de son accessibilité informatique pour tous les travailleurs et toutes les procédures et formulaires en découlant offrent un contenu bilingue.

Notre programme d'entretien des appareils de protection respiratoire est maintenant pleinement fonctionnel et les utilisateurs se sentent très privilégiés d'avoir un système de qualité comme le nôtre.

Avec les efforts investis en hygiène industrielle par les départements mine et de l'usine, l'exposition à la poussière en 2018 est à la baisse par rapport à l'année dernière. Notons aussi qu'après plusieurs actions préventives faites par l'équipe de la centrale énergétique cette année, nous avons vu le niveau d'exposition au bruit des travailleurs diminuer considérablement.

Parmi nos différentes activités de prévention mises en place en 2018, notons la poursuite de la recherche et de l'évaluation de nos dangers mortels par



Protection respiratoire
– Service de distribution

département, des mesures en place et celles à mettre en place afin de gérer nos risques majeurs présents au site.

Stornoway a poursuivi les formations destinées aux contremaîtres et mis l'accent sur l'intégration des nouveaux contremaîtres en leur présentant une formation sur le leadership. Des tournées de mentorat avec les contremaîtres ont également débutées. Finalement, une formation sur le leadership en santé et sécurité a également été offerte aux membres de la haute direction afin de positionner nos actions de prévention.

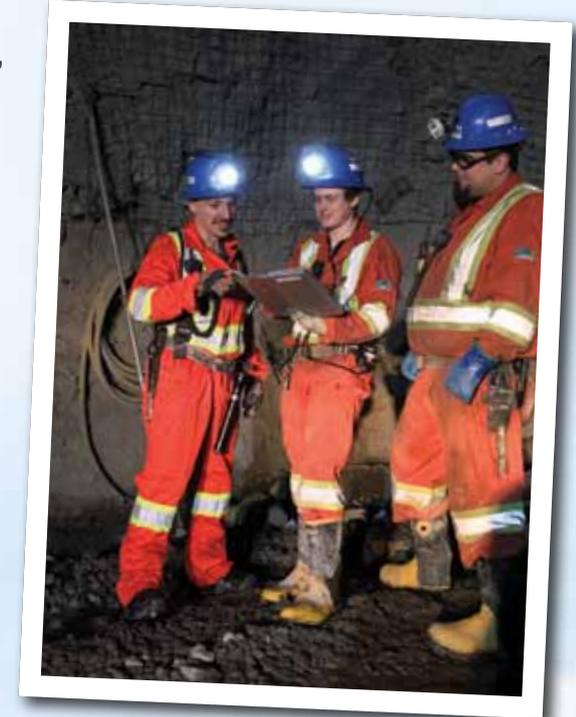


« Depuis mon arrivée à la mine, nous avons eu de belles améliorations en santé et sécurité. Il y a une bonne ouverture de

communication avec les intervenants sur le terrain et les dirigeants. Un gros dossier auquel j'ai participé, les dangers mortels, a été très bénéfique pour Stornoway.

En tant que membre du Comité de Santé et Sécurité (CSS), nous faisons avancer des dossiers en santé et sécurité et nous avons le courage de prendre action. Malgré les défis en santé et sécurité auxquels nous faisons face, le personnel de Stornoway travaille en équipe pour s'améliorer au quotidien. »

M. Dany Nolet,
Représentant
des travailleurs
en CSS



Mentorat au niveau des superviseurs
de première ligne



La reconnaissance

Cette année encore l'Association Minière du Québec a souligné le travail de prévention en santé et sécurité de six de nos contremaîtres qui ont atteint des tranches de 50 000 et de 100 000 heures travaillées et plus sans accident avec perte de temps. Les récipiendaires cette année sont :

50 000 heures sans accident avec perte de temps :

- Marc-André Boivin – contremaître mécanique
- Claude Boucher – contremaître entretien mobile

100 000 heures sans accident avec perte de temps:

- Nicolas Corriveau – contremaître sous-terre
- Sébastien Marcotte – contremaître sous-terre
- Rodney Petawabano – contremaître fosse
- François Caron – contremaître fosse



Marc-André Boivin et Sébastien Marcotte recevant leur prix



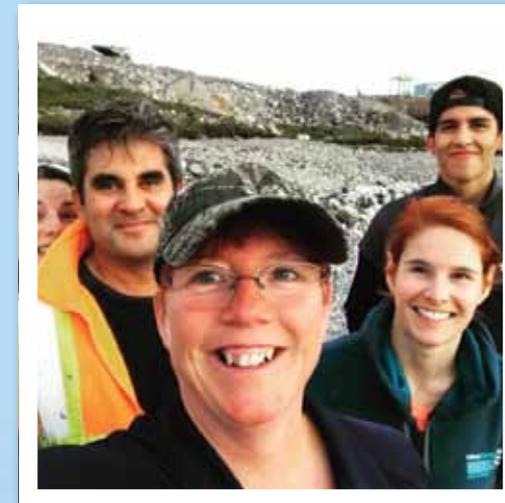
Rodney Petawabano recevant son prix

Engagement au mieux-être

Le comité mieux-être a mis en place une nouvelle activité sportive cette année sous forme de défi sportif.

En effet, nous nous sommes fixé un objectif de faire marcher les travailleurs au site à la fin de leur quart de travail.

L'idée de base était que tous ensemble, nous marchions l'équivalent de la distance aller-retour séparant le bureau de Longueuil du site minier; soit 2 100 kilomètres. Avec l'excellente participation de tous, **7 838 km** furent marchés par l'ensemble des employés soit presque 4 fois l'objectif!



Service Santé

Le Service Santé a poursuivi la mise en place de différentes activités préventives visant à améliorer la santé des employés. Dans cette direction et avec le leadership du Service Santé, de nouveaux aménagements ont été réalisés à la salle d'entraînement ainsi que l'ajout de nouveaux équipements d'entraînement.



En parallèle, le Service Santé, en collaboration avec le gestionnaire de la cuisine Kiskinchiish, ont revu les différents menus afin d'améliorer le nombre de repas santé pour nos employés.



Toujours dans son objectif de sensibiliser les employés à la prévention, quatre kiosques d'information ont été organisés cette année concernant les thèmes suivants : Soins des pieds, l'importance du lavage des mains, les risques d'Accident Vasculaire Cérébral et la pression artérielle.



Kiosque sur les soins des pieds



L'équipe des infirmiers et infirmières

Le Service Santé a organisé plusieurs activités : la vaccination de cent employés contre l'influenza et la formation de 200 travailleurs sur le cours Héros en 30 minutes. Les infirmiers et infirmières ont également été certifiés comme instructeurs pour donner la formation de secourisme en milieu de travail.

La sécurité en chiffres

- 1 641 activités de prévention planifiées et complétées
- 3 % diminution des bris de matériel et bris d'équipement
- 6 superviseurs honorés par l'AMQ pour 50 000 et 100 000 heures travaillées sans accident
- 1 270 fiches de cadencage « Énergie Zéro » vérifiées et approuvées
- 15 exercices de simulation d'urgence par les différentes brigades de Premiers répondants
- 7 838 km marchés lors du défi sportif par les travailleurs de la mine
- AA classement VDMD pour la gestion de la santé et sécurité au travail

INDICATEUR	Fréquence en 2018	Fréquence en 2017	Fréquence en 2016	Fréquence en 2015	Fréquence en 2014	Depuis le début du projet
EMPLOYÉS SWY						
Premiers soins	25,8	28,1	26,7	17,8	15,2	20,2
Aide médicale	1,18	1,20	1,24	0,9	1,7	1,2
Assignation temporaire	0,98	1,00	1,94	0,0	0,0	1,0
Pertes de temps	1,18	0,0	1,46	0,0	0,0	0,7
HEURES TOTALES	1 015 387	1 000 151	824 069	459 547	117 974	3 417 128
ENTREPRENEURS						
Premiers soins	28,3	31,3	28,9	28,3	23,9	28,4
Aide médicale	3,30	1,3	1,9	1,9	3,9	2,3
Assignation temporaire	2,83	1,3	1,1	1,1	1,7	1,14
Pertes de temps	2,83	0,43	1,65	0,85	3,9	1,7
HEURES TOTALES	424 394	466 512	727 188	939 798	359 636	2 917 528
HEURES GRAND TOTAL	1 439 781	1 466 663	1 551 257	1 399 345	477 610	6 334 656
Perte de temps	1,67	0,14	1,55	0,57	2,93	1,14
Fréquence accidents rapportables*	5,00	2,45	4,64	2,9	7,5	4,00

* Accidents avec aide médicale + Assignations temporaires + Pertes de temps

Service des mesures d'urgence

L'année 2018 nous a obligés de mettre en application le Plan des Mesures d'Urgence (PMU) ainsi que notre plan de gestion de crise. Deux importants feux de forêt à proximité de la mine Renard ont forcé l'évacuation du site minier au début juillet. Malgré la situation d'urgence, l'évacuation s'est déroulée dans le calme avec une organisation efficace, précise et très bien coordonnée.

Après plus de 3 jours de combat intensif, les pompiers de Stornoway appuyés par la SOPFEU et 2 hélicoptères bombardier

d'eau, l'incendie était maîtrisé et sans aucune perte matérielle.

Cette situation nous a permis de mettre à l'épreuve notre PMU, de valider nos techniques de combat, la qualité et l'efficacité de nos brigades de Premiers Répondants (PR). Fiers du devoir accompli, les PR ont prouvé leur efficacité et l'excellent niveau de préparation pour de telles situations.



Pompiers de Stornoway avec des membres de la SOPFEU

Sauvetage minier

Stornoway, mine hôte de la 56^e compétition provinciale de Sauvetage minier, a déroulé le tapis rouge à Longueuil pour les équipes minières présélectionnées. L'organisation de cette première compétition provinciale tenue dans la grande région de Montréal fut couronnée d'un éclatant succès. En plus de remporter le trophée pour la meilleure équipe de direction de sauvetage minier, notre équipe de compétition a remporté le trophée pour la mission. Cette performance a permis à l'équipe

de remporter le trophée du championnat provincial de sauvetage minier à sa première année de participation à une finale provinciale.



Les maîtres de trappe, nos partenaires d'affaires

Les maîtres de trappe sont les principaux gestionnaires locaux des écosystèmes vulnérables. Ces sages ont une importance culturelle pour la Nation crie et ont une réputation solide en matière de gestion durable des territoires.

Régulièrement, nos maîtres de trappe visitent la mine Renard. Ces visites permettent tant à Stornoway qu'à nos maîtres de trappe de bien suivre l'évolution des opérations minières et de valider le respect de nos engagements mutuels.



Une visite sous terre avec nos maîtres de trappe, Sydney et Emerson Swallow

L'entreprise **Swallow-Fournier** est une compagnie régionale dont l'expertise se situe au niveau de la construction de mine. Dans ses périodes les plus occupées, elle emploie jusqu'à 80 employés et est un apport considérable pour le développement économique des territoires cris. Elle est toujours présente à la mine Renard et supporte les opérations minières.



En 2018, **Kiskinchiish Camp Services**, soutenu par la nouvelle équipe de Gestion ADC, comptant 80 employés, dont 85 % de cris, a pris un virage important vers la santé et la sécurité des employés. L'entreprise a investi dans la mise en place d'un programme de prévention et d'un plan d'action.

L'année en chiffres :

- 136 000 chambres à entretenir
- 408 516 repas servis à la cafétéria
- 1 500 kilos de jambon à sandwich
- 151 380 œufs au petit déjeuner



Journées Portes ouvertes

Deux journées Portes ouvertes se sont tenues en mars 2018 à Mistissini et à Chibougamau. Le but de ces événements est d'informer les communautés d'accueil sur l'avancement de la mine Renard. Lors de ces journées, l'accent a été mis sur le recrutement d'une main d'œuvre régionale qualifiée dans les opérations souterraines pour la mine Renard. Environ 300 personnes ont visité les divers kiosques.



Notre engagement communautaire

Stornoway appui de façon prioritaire les initiatives en lien avec sa mission. Elle privilégie les événements qui font la promotion de la mobilité durable des communautés qu'elle côtoie. Elle s'associe à des organisations, projets ou événements rassembleurs :

- Movember - Prostate Canada
- Le programme de Bourses du Centre d'études collégiales à Chibougamau
- La Guignolée de Chapais
- « Wreath of Hope » – Mistissini
- Ressources pour personnes handicapées Abitibi-Témiscamingue
- Le Festival du Doré Baie-James de Chapais
- La Fondation Excel
- La Fondation pour les étudiants sur glace – Mistissini Youth Cree School Board
- Festival en août – Ville de Chibougamau
- Fondation Kate Sharl
- Rallye Minounes 2018
- Centraide Golf 2018
- Le grand défi Pierre-Lavoie



Movember : la campagne de sensibilisation des travailleurs sur le risque de cancer de la prostate a fait pousser bien des moustaches. Cette activité a permis de récolter un montant de 5 133 \$.

En 2018, se tenait la 8^e édition du tournoi de golf Centraide-Stornoway. Encore une fois, l'équipe Stornoway appuyée par des bénévoles de la région a pu amasser une somme de 31 100 \$. Ce montant est retourné à des organismes d'aide aux jeunes ainsi qu'aux démunis de la région.

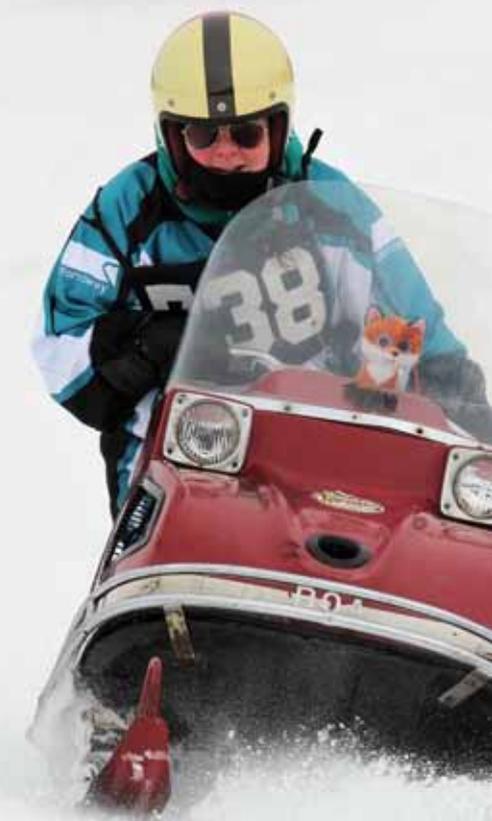


Fondation Kate Sharl



Festival du Doré Baie-James

Rallye Minounes 2018



Programme de bourses du CECC

Dans le cadre de sa mission d'implication dans la communauté, Stornoway a choisi d'encourager la jeune relève en s'associant au Programme de bourses offert par le Centre d'études collégiales à Chibougamau (CECC).



Stornoway a remis 16 bourses sportives aux athlètes des équipes de compétition officielle du CECC ainsi qu'une bourse de participation citoyenne.

Étudiants sur glace de l'Arctique

Du 23 juillet au 7 août 2018, M. Ethan MacLeod de Eeyou Istchee-Baie-James a été sélectionné pour participer à l'expédition « Étudiants sur glace de l'Arctique ». Cette fondation qui collabore avec un vaste réseau de partenaires canadiens et internationaux, dont Stornoway, participe et organise annuellement des activités regroupant des étudiants du monde entier. Grâce à de telles expéditions, les élèves se connectent au monde naturel, acquièrent une nouvelle compréhension et un nouveau respect de la planète, explorent les solutions aux défis les plus urgents et s'inspirent les uns les autres à prendre des mesures positives.



« L'été dernier, j'ai vécu une aventure extraordinaire dans le cadre de l'expédition *Students on Ice Arctic Expedition*. Ma famille m'a

beaucoup aidée dans ma collecte de fonds, ce dont je suis très reconnaissant. Les commandites ont également joué un rôle important, comme Stornoway, le Conseil des jeunes de la Nation crie, la Commission scolaire Crie, pour n'en nommer que quelques-uns.

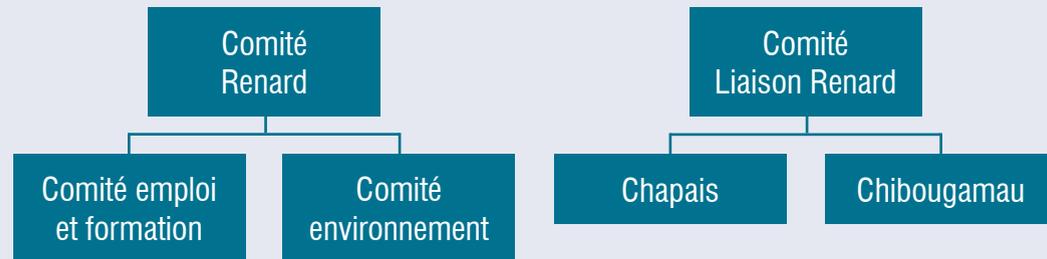
Quand je suis parti pour l'expédition, j'avais peur parce que je serais seul sans ma famille, mais quand je suis arrivé, c'était très accueillant. C'était très agréable d'être là et de rencontrer des gens du monde entier. Je pense que d'autres étudiants d'Eeyou Istchee devraient participer à cette expédition, c'est une expérience inoubliable. »

Ethan MacLeod



Les ententes de collaboration

Dès la signature des ententes de collaboration, 2 comités ont été créés afin d'exercer un suivi sur la mise en œuvre des ententes et sur les répercussions et avantages :



Le comité Renard chapeaute 2 sous-comités : le comité emploi et formation et le comité environnement. Le comité liaison Renard représente les communautés de Chapais et Chibougamau.



Ces comités suivent la mise en œuvre des ententes sur l'ensemble des sujets touchants :

- les impacts sociaux et environnementaux;
- les retombées économiques liées à l'emploi et au développement des entreprises;
- à la protection de l'environnement et de la biodiversité.

C'est en partie grâce à ces comités que les populations d'accueil (Mistissini, Chapais et Chibougamau) et les employés de Stornoway se familiarisent aux ententes, que des bases de collaboration se forment, que des programmes d'attraction, d'intégration et de développement s'installent et que le milieu social et les employés de Stornoway bénéficient des succès de part et d'autre.



En janvier 2018 avait lieu un événement majeur – la rencontre des partenaires des 2 comités de l'entente Mesheeshoo. Cris et non Cris ont échangé sur l'esprit de l'entente, la volonté de maintenir une concertation, en incitant des échanges, en aidant, en partageant, en créant la confiance, afin de voir loin et de susciter le développement durable des communautés d'accueil.

Réalisations des comités

Le comité Renard

- Réunion du comité Renard et de ses sous-comités, le comité emploi et formation et le comité environnement afin de renforcer l'engagement selon lequel la mise en œuvre de l'entente est une responsabilité conjointe.
- Approbation de la demande du comité emploi et formation de faire passer le pourcentage d'employés Cris chez Stornoway de 13,4 % en janvier 2018 à 20 % en 3 ans.
- Approbation des règles de gestion des fonds (Fonds des entreprises, Fonds formation et emploi et Fonds social et culturel).
- Approbation de 3 nouveaux projets à Mistissini par le biais du Fonds des entreprises.

Le comité emploi et formation

- Recommandation d'offrir la formation modulaire du travailleur minier (FMTM) aux candidats potentiels de la communauté de Mistissini.
- Approbation et mise en place du programme « Partenariat pour le développement des compétences et de l'employabilité des Cris ».
- Recommandation d'accorder une subvention de 1,5 millions \$ visant à former des apprentis travailleurs Cris.
- Influence pour la création de formations associées à l'industrie minière au niveau de la Commission Scolaire Crie et du groupe Minopro et ainsi promouvoir les emplois miniers au sein des communautés Cris.



Le comité environnement

- Fait à noter, en 2018, le Comité Environnement, a organisé une formation traitant des obligations en matière de développement durable. Les sociétés minières, dont Stornoway, doivent commencer à prévoir la fermeture d'une mine avant même qu'elle n'ait ouvert ses portes. En effet, les gouvernements, les communautés et d'autres parties prenantes exigent des sites miniers qu'ils laissent un héritage environnemental et social positif. Cette formation avait pour objectif de présenter le processus légal relatif à la fermeture de sites miniers, pour se terminer avec la visite terrain de différents sites fermés en Abitibi-Témiscamingue. Très bien reçue par le Comité Environnement, cette formation a aidé à promouvoir la collaboration et l'engagement au niveau social, elle clarifie notre objectif et renforce la confiance.



Le comité liaison Renard

- Faire mieux connaître l'entente de collaboration auprès des populations de Chibougamau-Chapais.
- Mise en place de solution pour attirer et retenir des familles vers les villes de Chibougamau et Chapais
- Mise en place de réunions d'échanges annuelles pour discuter des besoins futurs en termes de contrats pour que les entreprises régionales puissent concourir.



L'année 2018 a été une année importante dans le développement de la mine Renard. L'acquisition des talents a été principalement dédiée aux opérations souterraines. 235 personnes se sont jointes à l'équipe Stornoway, et ce, dans divers postes d'opérations, de professionnels, de gestion et de direction.

L'équipe de l'acquisition des talents s'est assurée de respecter les fondements des ententes avec les communautés d'accueil qui consistent à créer des opportunités d'emplois, de développement et de diversification économique permettant ainsi aux villes de Chibougamau, Chapais et Mistissini de consolider et d'améliorer le milieu de vie de leurs résidents.

Pour faciliter l'intégration de ces talents, les critères d'embauche ont été réévalués et les systèmes de développement ont été améliorés. Ces ajustements ont permis de raccourcir considérablement notre processus de recrutement, un avantage important dans un marché où la concurrence est forte. Nous avons également favorisé les promotions internes ce qui permet à nos employés de grandir au sein de la compagnie.

Nous sommes fiers des efforts mis en branle tant pour consolider nos ententes que pour assurer la prospérité de nos au sein de l'entreprise. Les défis ont été grands en 2018, et la qualité des équipes en place nous permet d'amorcer 2019 avec passion, respect et intégrité!



NOS VALEURS

- PROSPÉRITÉ
- TRAVAIL D'ÉQUIPE
- INTÉGRITÉ
- PASSION
- RESPECT

Région d'origine des 525 employés de la mine Renard*



34 % Nord-du-Québec	
Mistissini et Eeyou Istchee	52
Chibougamau	87
Chapais	24
Autres communautés (NQ)	14
61 % autres Québec	
Abitibi-Témiscamingue	79
Saguenay-Lac-St-Jean	72
Montréal	66
Québec	42
Autres communautés (QC)	63
5 % autres Canada	26

*Au 31 décembre 2018

235

Personnes accueillies dans la grande équipe Stornoway en 2018



21 %

d'employés des opérations des communautés de Chapais et Chibougamau



13,4 %

d'employés des opérations issus des communautés cries



15 %

de femmes chez Stornoway

Comité
bonne entente



10

nombre de rencontres du comité des relations de travail



Francis Lapointe,
ingénieur
mécanique

« Travailler chez Stornoway me permet de dépasser mes capacités. Nous avons un cadre flexible qui nous offre la possibilité de toucher à beaucoup de secteur et de développer notre polyvalence. De plus, travailler en milieu éloigné fait en sorte qu'il y a une entraide égale les équipes renforçant le lien d'une grande famille.

Je vois de nombreux avantages à demeurer dans le Nord-du-Québec. Si tu as le goût d'aventure, de liberté et de t'impliquer, alors il y a une place pour toi. Nous avons une qualité de vie exceptionnelle incomparable avec ce que peuvent offrir les grandes villes. »

DE BONNES RAISONS DE DÉMÉNAGER À CHAPAIS OU À CHIBOUGAMAU

- Prime de relocalisation : 15% du salaire de base
- Frais de déménagement pouvant être remboursés jusqu'à 10 000 \$
- Une qualité de vie exceptionnelle !
- Des activités sportives et de plein-air époustouflantes à votre porte !
- Écoles françaises et anglaises !
- Proximité et accessibilité aux services nécessaires à un équilibre travail-famille !
- Accessibilité à des services de santé exceptionnels !

Chapais et Chibougamau vous ouvrent grand les bras !!

Hommage à Ghislain Poirier

Ghislain Poirier, le premier employé de Stornoway, a pris sa retraite en juin 2018. Ghislain est un géologue qui a commencé sa carrière chez Ashton-SOQUEM en 1996. Il a fait partie de l'équipe originale d'Ashton-SOQUEM qui a remporté le prix Prospecteur de l'année 2002 pour la découverte de Renard et il a eu l'honneur d'ouvrir officiellement la mine Renard le 19 octobre 2016. Il a contribué à bâtir les ententes sur les répercussions et avantages (ERA) de Stornoway avec les communautés hôtes et a développé des relations durables avec les personnes impliquées. L'énergie contagieuse de Ghislain a eu un impact sur tous ceux et celles qui sont entrés en contact avec lui. Sa passion pour son travail et pour la mine Renard était contagieuse. Connu sous le nom de « Skippy », Ghislain aime maintenant passer du temps avec sa petite-fille, sa famille et ses loisirs sur sa terre, explorant le nouveau métier de bûcheron. De notre part à tous, merci Ghislain!



Hommage à Matt Manson

Matt Manson a connu une longue et fructueuse carrière comme président et chef de la direction de Stornoway de 2007 à janvier 2019. Matt a dirigé le financement initial du projet de 946 millions de dollars qui a permis la construction de la mine Renard. Il est responsable de l'emploi de plus de 600 personnes au cours de son séjour à Stornoway, contribuant ainsi à l'amélioration de la situation économique des familles et des générations à venir. Matt a toujours cru en la valeur de la mine Renard et en l'enrichissement qu'elle a apporté et continuera d'apporter à la région par le biais de contrats et d'efforts en matière d'emploi. Il s'est toujours efforcé de veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées sur un pied d'égalité et avec respect. Merci, Matt, d'avoir réalisé le rêve d'une première mine de diamants au Québec.



Intégration, formation et développement

Le saviez-vous?

L'une des grandes étapes du développement d'un employé est son **intégration** dans son milieu de travail. En effet, c'est au cours de cette phase importante qu'il pratiquera ses nouvelles tâches et qu'il ira chercher les connaissances et les habiletés dont il aura besoin pour satisfaire les exigences de sa fonction. Il s'adaptera également à son nouveau milieu en étant de plus en plus conscient des valeurs

de Stornoway. Graduellement, il fera la connaissance des autres employés et s'imprènera des normes déjà implantées.

Petit à petit, il s'appropriera ses nouvelles tâches avec l'aide de l'équipe formation et développement et sera inclut au **perfectionnement** et **développement** des compétences en continue.

Pour Stornoway, le développement des

compétences augmente la capacité d'accomplir les tâches, accroît l'efficacité, donne la chance à l'employé d'augmenter sa capacité à concrétiser son potentiel, d'accroître ses possibilités de réalisation personnelle et inculque le sentiment d'accomplissement. La qualité du travail d'équipe est améliorée, les méthodes de travail sont uniformes, l'employé sent qu'on lui fait confiance et est plus enclin à rester fidèle. En effet, les possibilités de développement contribuent à rendre le travail plus attrayant et sont un moyen prisé de

réention de notre atout le plus important : NOS EMPLOYÉS.

En 2018, nos programmes de développement des compétences en continu ont véritablement pris leur envol. En effet, 4 958 attestations ont été délivrées (une attestation valide que l'employé a complété l'apprentissage d'un segment de la fonction) et 73 promotions ont été décernées, dont 40 sont directement reliées aux programmes de développement des compétences en continu.



Programme de sensibilisation à la culture crie

Le programme de sensibilisation à la culture crie appelé : « The road ahead... Cree Culture Awareness », créé par Minnie Coonishish, agente de l'implantation de l'entente Mecheshoo, introduit le personnel de Stornoway aux réalités cries et leur permet d'apprendre sur l'histoire, les caractéristiques contemporaines et les différences culturelles.

Ce programme permet également de développer une vision positive et réaliste de l'univers des Cris d'hier à aujourd'hui, de combattre les préjugés et d'exercer un sens critique sur les idées préconçues et ainsi assurer un rapprochement entre les cultures.



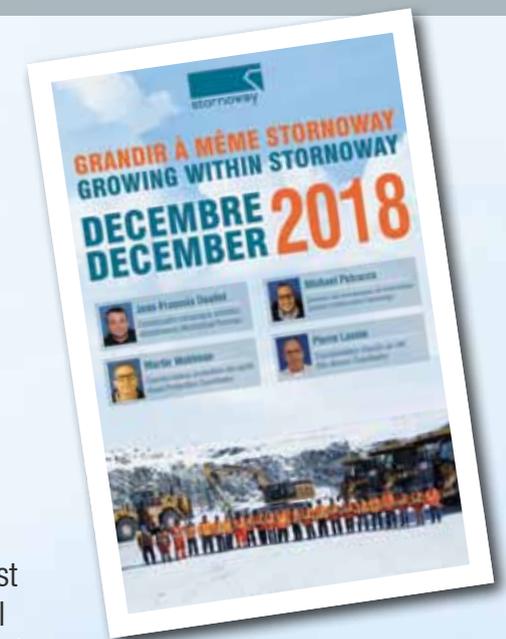
Grandir à même Stornoway!

Le département ressources humaines et développement organisationnel a bonifié son système de promotion interne qui a inspiré plusieurs de nos employés à grandir chez nous.



« Ce que j'aime chez Stornoway c'est l'ambiance de travail avec tout le personnel. Et durant mes congés, j'apprécie vire à Chibougamau parce que la forêt est accessible, ma famille bénéficie de bons services, et je suis à 15 minutes de l'aéroport. »

Richard Boivin, de mécanicien à contremaitre à l'usine



TYPE DE FORMATION	EMPLOYÉS CRIS		EMPLOYÉS CHIBOUGAMAU ET CHAPAIS		EMPLOYÉS AUTRES		TOTAL	
	# Employés	# Heures	# Employés	# Heures	# Employés	# Heures	# Employés	# Heures
Développement professionnel	40	3 321	44	1 912	79	4 461	163	9 681
Général	77	1 340	110	3 116	433	13 736	620	18 146
Procédures	24	41	36	76	164	417	224	533
TOTAL	141	4 702	190	5 104	676	18 614	1 007	28 359

La performance environnementale

Les objectifs de performance environnementale font partie intégrante des objectifs généraux de Stornoway dans son cadre de gestion durable. Ils sont rendus publics et sont réévalués de façon annuelle par les administrateurs et les différentes parties prenantes.

En 2018, les objectifs environnementaux étaient :

- Obtenir la cote A (et au-delà) de la certification VDMD pour les 6 protocoles;
- Respecter toutes les exigences environnementales, en atteignant le « zéro » non-conformité;
- Se conformer à 100 % au programme de suivi et de surveillance;
- Surpasser en qualité les objectifs environnementaux de rejet (OER).

Ces objectifs furent communiqués à l'ensemble des employés de Stornoway. Le progrès accompli vers l'atteinte des objectifs fixés a fait l'objet de rapports à la haute direction de Stornoway lors de rencontres trimestrielles.

La gouvernance environnementale est au cœur de nos engagements et de l'atteinte des impacts positifs sur le milieu d'accueil et 2018 a rencontré tous ces objectifs!



Échantillonnage - Milieux témoins

La conservation de la biodiversité

Des objectifs précis concernant les aspects importants de la biodiversité ont été établis dans un plan de gestion de la conservation de la biodiversité. Ils consistent à évaluer les effets de nos activités sur le milieu et de valider l'efficacité des mesures de mitigation, de compensation et de conservation.

Afin d'atteindre nos objectifs, notre système de gestion comprend divers outils notamment :

- un programme de suivi environnemental;
- des programmes de compensation;

- un plan de surveillance environnemental;
- un programme de permis interne appelé « Éco-Permis »;
- des procédures de suivi et de surveillance;
- production de rapport publique.

À sa première année d'implantation de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD), Stornoway a obtenu une cote de rendement **AAA** pour sa gestion de la biodiversité.



La protection de la biodiversité



Protection des milieux humides – Oeufs d'amphibien



Gestion des eaux

Le programme de suivi et de gestion des eaux permet de surveiller les différents paramètres et de les comparer aux valeurs de l'étude environnementale de base qui ont été mesurées pour toutes les composantes environnementales, et ce, bien avant l'implantation du site minier.

Pour ce faire, des échantillons et des données sont prélevés régulièrement :

- 4 fois/an sur 22 stations de suivi de l'eau de surface et des sédiments;
- 2 fois/an sur 39 stations de suivi de l'eau souterraine (3 fois/an sur les 8 stations du lieu d'enfouissement en tranchées);
- 1 fois/mois sur 2 stations suivi de l'effluent et de l'affluent domestique;



Suivi de la qualité de l'eau de surface

- 3 fois/semaine sur 3 stations de suivi de l'effluent minier;
- 2 fois/mois 4 stations de suivi de la qualité de l'eau potable.

À cela s'ajoutent plusieurs études et plus particulièrement une étude de suivi des effets sur l'environnement, un suivi sur la faune aquatique des lacs et cours d'eau environnants.

Ce programme rigoureux est mis à jour selon les exigences de suivi qui s'ajoutent au fil du développement des installations et se poursuivra pendant toute la durée de vie de la mine, en incluant la phase de fermeture.



« En tant qu'ingénieure des eaux à la mine Renard, j'ai la chance d'exercer dans toutes les sphères de la gestion

des eaux, que ce soit la production d'eau potable pour les travailleurs au campement, le traitement des eaux industrielles ou la protection des différentes sources d'eau à proximité du site minier. Évoluer dans cet environnement multidisciplinaire et à la fine pointe de la technologie est très enrichissant et la philosophie d'optimisation des ressources en eau de l'entreprise rejoint les principes qui m'ont poussé à choisir ce domaine. J'ai réellement l'impression de faire une différence en travaillant à l'intérieur de l'industrie. Pour moi, participer à la saine gestion des eaux sur un site comme celui de la mine Renard en cherchant toujours les meilleures méthodes est une façon concrète d'améliorer les pratiques en matière d'environnement. »

Stéphanie Fitzgerald,
Ingénieure en génie des eaux

Gestion des résidus miniers (PKC)

Dans le cadre de notre implication Vers le développement minier durable (VDMD), Stornoway a précisé et révisé différents aspects entourant la gestion des résidus miniers :

- Révision de sa politique de gestion;
- Bonifier son système de gestion;
- Réviser les rôles et responsabilités;
- Mise en place des audits externes;
- Finaliser le développement et l'implantation d'un manuel d'Opération, d'Entretien et de Surveillance (OES).

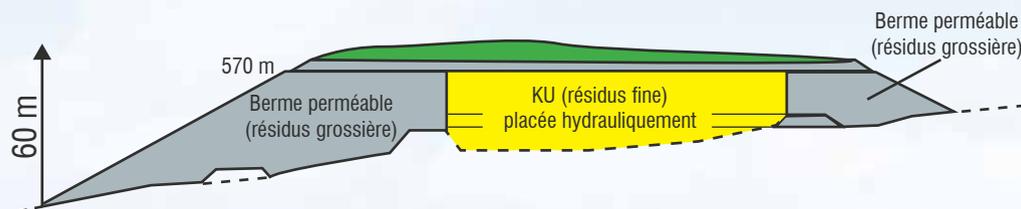
Pour 2018 l'ensemble de son système de gestion des résidus miniers atteint le niveau AA. Cela représente pour l'organisation et les parties prenantes un haut niveau de sécurité pour la bonne marche de nos opérations.



Les eaux d'exfiltration des bermes perméables est d'excellente qualité



Construction de la berme perméable



Gestion de l'énergie et des émissions de GES

Stornoway s'est engagée dès le dépôt de l'ÉIES en 2011 à surveiller la qualité de l'air et la pollution atmosphérique en vertu du Règlement sur l'assainissement de l'atmosphère.

Depuis 2016, Stornoway démontre son engagement environnemental associé à la consommation d'énergie à l'échelle de la mine Renard. Les données de consommation énergétique sont ainsi surveillées et suivies mensuellement. Cette stratégie permet à Stornoway de réévaluer les engagements d'amélioration du rendement sur une base régulière par la haute direction.

En 2018, les activités de la mine permettent d'atteindre une production d'énergie inférieure de 5 % à celle initialement attendue (4,87 kWh/kg GNL).

Le chauffage de la mine souterraine a été réalisé à 95 % par la récupération de chaleur au niveau des génératrices.

L'utilisation du GNL nous apporte une réduction significative de 41 % des émissions de GES par rapport à l'utilisation du diesel, en plus de contribuer à une réduction significative de 4 fois le niveau de NO2 et de 6 fois le niveau de SO2.

Un bilan annuel des GES a été transmis et rapporté sous forme de déclaration sur les plateformes provinciales et fédérales. Depuis 2018, ce bilan fait également l'objet d'une vérification de la déclaration d'émissions par un organisme externe accrédité ISO 14065.

En 2018, Stornoway s'est inscrit à la bourse du carbone.



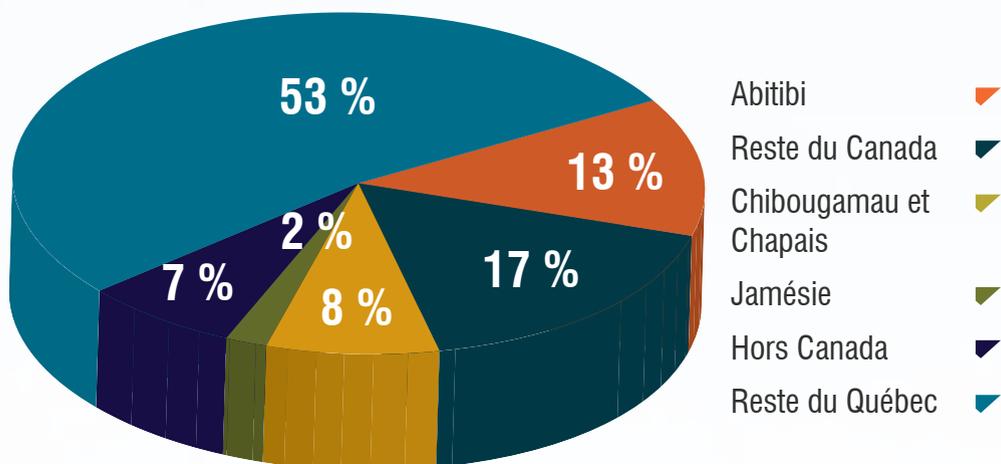
Retombées économiques, un bilan positif!

C'est en avril 2018 que Stornoway a terminé les activités de construction au site minier Renard. Bien que nous ayons anticipé une réduction du volume d'achat, notre engagement renouvelé envers les entreprises et fournisseurs de Mistissini et Eeyou Istchee (Jamésie) et Chibougamau-Chapais est demeuré significatif. En effet, 19 % des achats de 2018 pour une somme de 29,8 M \$ ont été faits sur le territoire auprès de 66 entreprises et commerces. Encore cette année c'est le territoire qui obtient le meilleur ratio d'achat par entreprises/fournisseurs de Stornoway.

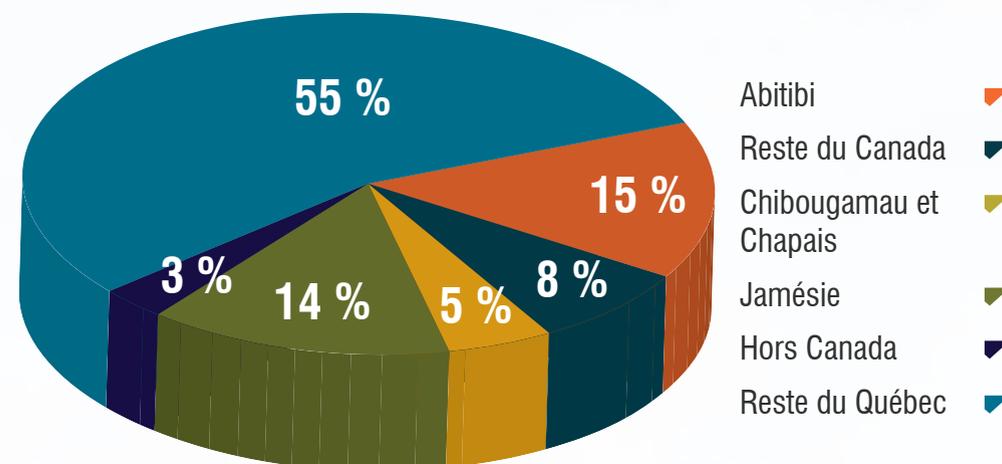
Ce succès se répète cette année encore grâce au travail des dirigeants de chacune de ces entreprises, de chacun de ces commerçants. Ils ont su continuer à se démarquer par la qualité de leurs produits ou services ainsi que par leur compétitivité. Ils sont en constante compétition avec près de 400 autres entreprises à travers le Québec et le reste du monde. Ce résultat est tout à leur honneur et nous les félicitons!

ZONE	Nombre de fournisseurs	Valeur monétaire	% en valeur monétaire
Abitibi	75	23 747 814 \$	15 %
Reste du Canada	100	12 724 998 \$	8 %
Chibougamau et Chapais	51	7 497 504 \$	5 %
Jamésie	15	22 316 217 \$	14 %
Hors Canada	41	4 128 017 \$	3 %
Reste du Québec	315	86 556 936 \$	55 %
Total	597	156 971 484 \$	100 %

Répartition en nombre de fournisseurs



Répartition des fournisseurs en valeur monétaire



Un programme d'accueil intégré

Le programme d'accueil est un élément d'une grande importance tant pour Stornoway que pour ses employés.

Les avantages d'un programme d'accueil et d'intégration sont innombrables : **1)** augmente la rétention **2)** brise l'isolement **3)** favorise les rencontres **4)** augmente le sentiment d'appartenance et la productivité et favorise la

communication ainsi que l'écoute entre le gestionnaire et son employé.

2019 sera le témoin de la mise en place de notre tout nouveau programme d'accueil qui tient compte de 4 éléments incontournables : **1)** La préparation à l'arrivée du nouvel employé **2)** Son accueil **3)** L'intégration, la formation et le développement **4)** Le suivi

Le développement en continu pour sous terre et pour l'entretien

Grâce à la concrétisation du programme de développement des compétences en continu, 2019 deviendra l'année qui fera vivre ce

programme tant dans le secteur souterrain que dans les secteurs d'entretien de la mine et de l'usine de traitement.

Instauration du e-Learning comme moyen de développement

Grâce à une plate-forme, nous pouvons dorénavant recourir à différents supports d'apprentissage permettant une adaptation à chaque apprenant. Ce moyen facilite le travail collaboratif, la cocréation, les interactions et l'employé

peut revenir sur son apprentissage auprès de son formateur pour retravailler sur ce qu'il n'a pas compris. Très flexible, il permet l'apprentissage selon la disponibilité et selon le rythme de chacun.

Le développement de nos professionnels et gestionnaires en continu

Tournée vers le perfectionnement de toute sa main-d'oeuvre, en 2019, suivant une réflexion stratégique sur l'évolution des besoins en compétences, Stornoway instaurera un plan global de développement de

ses cadres et utilisera divers moyens allant de la formation à l'interne, du compagnonnage, du e-Learning, du « surmesure », etc. afin de leur permettre de grandir à même Stornoway!



Santé et Sécurité

L'un des dossiers prioritaires pour la prochaine année sera de finaliser l'implantation du système de gestion du risque. La gestion du risque sera intégrée à tous les aspects de l'entreprise, dont les opérations, la santé et la sécurité, les questions environnementales et les

relations avec les communautés. Chez Stornoway, l'appréciation du risque est utilisée comme partie intégrante du processus décisionnel des secteurs corporatifs et opérationnels et son enracinement profond motivera nos actions pour la prochaine année.



Formation
cadenassage
– Gestion du risque

Environnement

Pour 2019, un programme de gestion de l'énergie sera implanté au site minier Renard afin d'optimiser nos opérations pour l'ensemble de nos activités. Les objectifs principaux :

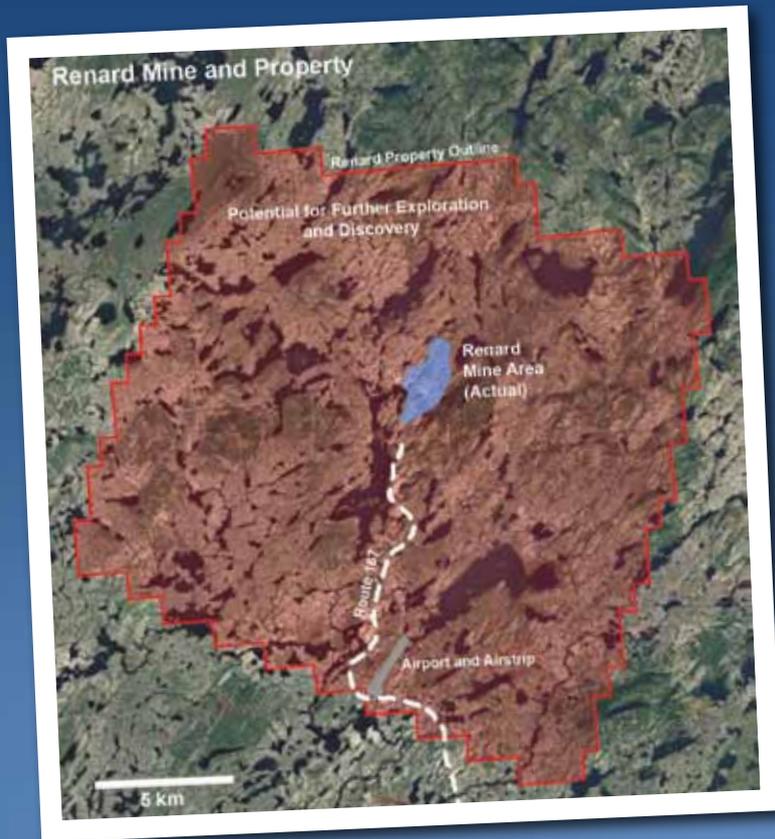
- Réduire la consommation d'énergie;
- Réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) par tonne de minerai usiné;
- Définir des objectifs de rendement pour le long terme;

- Obtenir le niveau AA pour l'ensemble de la gestion de l'énergie.

Notre implication environnementale nous incite aussi à réviser dans la prochaine année le plan de gestion des Matières Résiduelles (MR). L'éloignement du site minier rend hasardeux le retour au sud des MR. La réduction à la source des emballages, contenant réutilisable, élimination des plastiques à la cafétéria seront parmi nos objectifs.



Regard sur l'avenir : l'exploration



Empreinte de la mine et taille relative des propriétés sous-explorées qui l'entourent

Stornoway effectue de l'exploration diamantifère partout au Canada ainsi que sur la vaste propriété qui entoure la mine Renard. Nous avons découvert une nouvelle kimberlite en Ontario et avons continué de chercher d'autres kimberlites à la mine Renard. Au cours de ce travail, nous nous efforçons de minimiser notre impact sur l'environnement tout en protégeant la sécurité de nos travailleurs.

Après l'obtention des permis appropriés en 2018, un grand échantillon de roche a été excavé dans l'une des kimberlites de Renard (R4), après que la surface ait été soigneusement nettoyée et cartographiée. En 2019, des travaux d'exploration seront entrepris pour évaluer d'autres kimberlites de Renard et prolonger la vie de la mine.



Nettoyage et cartographie de Renard 4



Équipe d'exploration



Hélicoptères d'exploration à l'aéroport - départ tôt le matin



Le prix excellence en développement durable



Prix argent « Chaque jour en sécurité », pour 2017, attribué par l'Association de l'exploration minière



km 648



EXTENSION



km 552



PAS D'ACCÈS PUBLIQUE À LA MINE



PAS DE CARBURANT



PAS D'HÉBERGEMENT



PAS DE NOURRITURE



PAS DE RÉSEAU CELLULAIRE RADIO SEULEMENT

- Utilisez les feux clignotants d'urgence 4 positions pour tout arrêt sur l'accotement;
- Laissez la priorité aux véhicules d'urgence, d'entretien et d'équipement lourd;
- Apportez une trousse de premiers soins;
- Transportez une roue de secours.

COORDONNÉES

Mistissini

168 Main Street, bureau 103
Mistissini (Québec) G0W 1C0
Tél.: 1.418.923.2696
Cell.: 1.581.991.1403

Longueuil

1111, rue Saint-Charles O.
Tour O., bureau 400
Longueuil, (Québec) J4K 5G4
Tél.: 1.450.616.5555
Télécopie: 1.450.674.2012

Vancouver

118 – 980 West 1st Street
North Vancouver (BC) V7P 3N4
Tél.: 1.604.983.7750
Télécopie: 1.604.987.7107

Chibougamau

122, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 2X9
Tél.: 1.418.748.4566
Télécopie: 1.418.748.4591

 @SWYDiamonds

 /swydiamonds

 /company/stornoway-diamond-corporation

 /swydiamonds

 www.stornowaydiamonds.com

